

# **Образ я и образ оппонента в межличностном конфликте у производственных работников с различным уровнем конфликтности**

**А. С. ТЕТЕРУК**

*Белорусский государственный университет*

---

В структуре конфликта выделяют и описывают “образконфликта” как самостоятельный конструкт. Многие отечественные исследователи считают, что образ конфликтной ситуации – это субъективная картина данной ситуации, которая существует в психике каждого участника[1; 2]. Субъективное представление включает [1; 2]:

- представление оппонентов о самих себе (свои цели, мотивы, ценности, возможности и т.д.);
- сторону-оппонента (его цели, мотивы, ценности, возможности и т.д.);

- каждого участника о том, как другой воспринимает его;
- о среде, в которой состоят конкретные отношения.
- Именно идеальные картины конфликта, а не реальное положение дел определяют поведение сторон.

Образ конфликтной ситуации подвергается различного рода искажениям со стороны оппонентов. По мнению исследователя Б. Мелибруды, «если искажение восприятия при конфликте чрезмерно велико возникает опасность оказаться в ловушке собственной предвзятости, потому что ясно видишь и чувствуешь только враждебность партнера, не замечая никаких других чувств с его стороны. Это может привести к так называемому самоподтверждающемуся допущению: допуская, что партнер настроен исключительно враждебно, начинаешь обороняться от него, переходя в наступление. Видя это, партнер переживает враждебность к нам, и наше предварительное допущение, хотя оно и было неверным, немедленно подтверждается» [3, с. 63].

Сотрудники с высоким уровнем конфликтности личностинередко своими действиями и суждениями привносят хаос и дисбаланс в отношения с коллегами и рабочую среду, снижая эффективность и скорость выполнения рабочих операций.

Цель нашего исследования заключалась в описании образа я и образа оппонента в межличностном конфликте у производственных работников с различным уровнем конфликтности. В нашем исследовании приняли участие 90 работников швейной фабрики из них 79 женщин (87.69 %) и 11 мужчин (12.21 %) в возрасте от 20 до 63 лет. Для сбора данных, использовали методика Н.И. Леонова «Образ конфликтной ситуации», анкета А.И. Ташевой «Ретроспективная рефлексия конфликтов», методика Е.П. Ильина и П.А. Ковалева «Личностная агрессивность и конфликтность».

Анализируя частотное распределение, отметим, что все сотрудники вне зависимости от уровня их конфликтности демонстрируют положительные аутоатрибуции и негативные внешние личностные атрибуции, отмечая, что чаще причиной конфликта является коллега или иной человек, но не их собственная личность. Однако отметим, что некоторые из субъектов с низким (34.4%) и средним (30.5%) уровнем конфликтности признают, что они или их личностные особенности являются причиной конфликтов. Подобная тенденция у работников с высоким уровнем конфликтности редкоотмечается (8.0%). Частотный анализ показывает, что некоторые работники с высоким, средним и низким уровнями конфликтности личности (12.5%, 9.1%, 16.0%) указывают, что они с самого начала

пытаются предотвратить конфликт. В отношении коллег подобного поведения не отмечается (0%).

При описании поведения, как своего, так и коллеги, в случае назревания конфликта отметим, что большая часть работников, вне зависимости от уровня конфликтности личности, указывают, что они пытаются разрядить обстановку, занимают нейтральную позицию, игнорируют коллегу, занимают пассивную или защитную позицию, в отличие от коллег, которые занимают выжидательную и агрессивную позицию.

Работники также демонстрируют общую тенденцию при описании барьера, мешающего предотвратить конфликт. Так личности с высоким, средним и низким уровнями конфликтности чаще склонны указывать, что коллега – главный барьер, препятствующий недопущению конфликта (46.9%, 45.5%, 52.0%). При этом всего лишь несколько работников ссылаются, что внешние обстоятельства препятствуют нормальному диалогу (6.3%, 6.1%, 12.0%).

Для установления различий в «образах я» и «образах коллеги» в межличностном конфликте у субъектов с различным уровнем конфликтности были использованы критерии Н-Краскала-Уоллеса и U-Манна-Уитни. Были выявлены статистически значимые различия в оценках себя в конфликте сотрудниками с разным уровнем конфликтности по признаку «личностная навязчивость – ненавязчивость» ( $p=0.011$ ).

Применение U-критерия показало наличие следующих статистически значимых различий в оценках «образа я»:

- по признаку «готовность к сотрудничеству» ( $p=0.046$ ) в оценках сотрудников с низким и средним уровнем конфликтности;

- по признакам «готовность к сотрудничеству» ( $p=0.040$ ) и «личностная простота – сложность» ( $p=0.050$ ) в оценках сотрудников с низким и высоким уровнем конфликтности;

- по признаку «личностная навязчивость – ненавязчивость» ( $p=0.002$ ) в оценках сотрудников со средним и высоким уровнем конфликтности.

Статистически значимых различий в репрезентации образа коллеги сотрудниками с различным уровнем конфликтности выявлено не было.

Анализ статистических результатов показывает, что работники с низким уровнем конфликтности в большей степени способны идти на контакт с оппонентами, предпринимать стратегии решения конфликта, удовлетворяющие две стороны. У работников со средним уровнем конфликтности в большей мере проявляется индивидуализм и центрация на своей позиции.

Субъекты с высоким уровнем конфликтности не желают демонстрировать в конфликте простоту и обиду, но и не признают, что они в кон-

фликте сложны и испытывают удовольствие в конфликте. Принятие позиции нейтральности интерпретируется как один из видов самозащит, проявляющихся в диаде «я и коллега-оппонент», а характерная для них подозрительность, неуступчивость, гневливость представлена в латентной форме.

Существенных различий при описании образа коллеги у работников с различным уровнем конфликтности не выявлено.

### **Библиографические ссылки**

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – СПб. : Питер Пресс, 2013. – 503 с.
  2. Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – СПб. : Питер, 2009. – 538 с.
  3. Мелибруда, Е. Поведение в ситуации конфликта / Е. Мелибруда // Психология конфликта : хрестоматия / А.Я. Анцупов, Л.И. Леонов. – СПб., 2004. – С. 62-67.
-